



EDITORIAL



Beatriz Ardid
Empresas Saludables: vivir y trabajar mejor

RRHH Digital

EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

[PORTADA](#)
[SECCIONES](#)
[EDITORIAL](#)
[ENTREVISTA](#)
[SE RUMOREA](#)
[THE ENGLISH CORNER](#)
[FORMACIÓN EN RRHH](#)
[EMPLEO](#)

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA 

Empresas Saludables: vivir y trabajar mejor

POR [Beatriz Ardid](#), Responsable del área de Diversidad y Bienestar Corporativo en PeopleMatters. ⌚ 00:00 | 10 de Julio del 2015

La premisa, trabajar sí pero de manera saludable, se está constituyendo como el motor de los nuevos modelos de gestión de personas.

La tradicional visión de entornos físicos de trabajo saludables ha evolucionado pasando de una preocupación por la seguridad física a hacer esfuerzos por progresar en todo aquello que pueda incidir en la salud de las personas.

Así lo entiende también la Organización Mundial de la Salud que en su nueva definición de Salud laboral, recoge no solo lo que hace referencia a la protección de la salud física sino también a la prevención y promoción de la salud psicosocial e incluyendo prácticas personales de salud.

Para la mayoría de las empresas esta perspectiva supone adoptar un enfoque mucho más global y amplio que supone desarrollar un programa de Bienestar Corporativo que debería englobar los siguientes ejes:

- El entorno físico del trabajo, además de medidas que garanticen la seguridad física se incorpora la necesidad de buenos diseños de los espacios de trabajo con soluciones que preserven la salud y el bienestar de las personas, así como la creación de espacios abiertos y colaborativos
- El entorno psicosocial que incluye aspectos relacionados con la cultura, organización y valores de la Compañía: estilos de dirección participativos, flexibilidad de las decisiones, buenas relaciones, programas de conciliación, apoyo al desarrollo profesional y personal, transparencia, programas de reconocimiento, medidas de calidad y estabilidad en el empleo, acciones de voluntariado y acción social...
- La salud personal en el lugar de trabajo: prácticas como asesoramiento nutricional, vending de comida saludable en el lugar de trabajo, clubs de senderismo, centros de fitness, control de sobrepeso, cursos de salvamento y primeros auxilios y programas contra el tabaquismo y otros programas de salud.

Con ello, se persigue crear entornos atractivos de trabajo que faciliten la creatividad, el compromiso y la productividad de las personas.

Desde la perspectiva del impacto que la evolución demográfica está teniendo en el mercado laboral y, en consecuencia, en la composición de la plantilla de nuestras organizaciones, se pueden vislumbrar grandes beneficios para las empresas en la gestión de la salud de las personas.

La esperanza de vida se ha incrementado y se prevé un alargamiento de la vida laboral por dos motivos:

- al incrementarse la esperanza de vida se prevé que la población pueda mantenerse en su actividad por más tiempo, y en los próximos 25 años, el colectivo de Seniors o Golden Workers será el 30% de la fuerza laboral.

- el sistema de pensiones actual necesita continuar nutriéndose. Tenemos una pirámide de población que envejece rápidamente. Esta pirámide, que cuando nació el actual Sistema de Seguridad Social tenía una base amplia de jóvenes cotizantes, y un vértice estrecho, con pocos pensionistas cada vez más se encuentra vertiginosamente invertida (menos cotizantes por un descenso acusado de la natalidad y más pensionistas, ante una mayor esperanza de vida).

Estos factores indican que cada vez permaneceremos más tiempo en activo, por lo que se hace imprescindible una gestión adecuada de la diversidad de la plantilla, y en concreto, del fenómeno del envejecimiento.

Nuestros empleados más experimentados son un gran valor añadido: aportan visión estratégica a largo plazo, un profundo conocimiento del negocio y mucho compromiso y responsabilidad por lo que resulta primordial que las organizaciones comiencen a plantearse nuevas fórmulas de gestión de las generaciones maduras.

László Andor, Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión afirma que "la clave para abordar el reto de una sociedad cada vez más madura está en el envejecimiento activo: animar a los mayores a que sigan siendo productivos, a trabajar más tiempo y jubilarse más tarde, a que se impliquen en trabajos voluntarios una vez jubilados y a que lleven una vida saludable y autónoma".

No obstante, para que el alargamiento de la vida laboral sea posible, se necesitan empleados con energía, que gocen de buena salud y calidad de vida para continuar participando en el mercado laboral. Para ello, el tejido empresarial debe asumir un papel activo en la promoción de la salud y adquisición de hábitos de vida saludable por parte de sus empleados mediante la implantación de programas orientados a favorecer su salud dentro y fuera del trabajo.

Un ejemplo del mayor interés empresarial por la promoción de la salud es el Certificado de Empresa Saludable que ha desarrollado AENOR junto con el Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social y la Sociedad de Prevención Fremap, y que está inspirado en los ambientes de trabajo saludables de la Organización Mundial de la Salud. Este Modelo pretende promover de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y la sostenibilidad en la organización.

En este contexto, se están generalizando políticas tendentes a incrementar el bienestar general del empleado, porque se ha comprobado que un empleado sano que disfruta de bienestar, es un empleado más comprometido con la organización. En el caso de nuestros mayores, es imprescindible dotarles de herramientas para cuidar su salud e incrementar su calidad de vida, para que puedan mantenerse activos y continuar aportando su experiencia a nuestras organizaciones.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en **Twitter**.

RRHHDigital



Twitter



Facebook



Menéame



LinkedIn

Noticias Relacionadas:

El Headhunter en la era digital

La verdadera apuesta por el conocimiento y desarrollo de nuestros comerciales

Estrategia para conseguir un trabajo en el sector digital siendo principiante



Desde la aparición de las redes sociales profesionales, principalmente LinkedIn, son muchos profesionales...**ampliar**



Hace 10 años ya escribíamos sobre este asunto. No entendíamos por qué las compañías invertían tanto presupuesto...**ampliar**



Para resumir el mensaje de este artículo puede decirse que la receta mágica es: no hacer lo que hace...**ampliar**

Enviar a un amigo

Imprimir

(0) COMENTARIOS

ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:

MENU BUSCAR



ENVIAR



RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

- AltoDirectivo
- LobbyWorld
- PadelSpain
- GolfConfidencial
- El Diario del Bebé
- SerComercial

Suscríbete a nuestro boletín



Secciones

- Portada
- Secciones
- Editorial**
- Entrevista
- Se Rumorea
- The English Corner
- Formación en RRHH
- Empleo en RRHH
- Contacto
- Publicidad
- Aviso Legal

© CopyRight 2015 RRHHDigital